

บรรยากาศองค์กรและคุณลักษณะของงานที่สนับสนุนการเกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรอาชีวศึกษา จังหวัดนครราชสีมา

ศุตานันท์ คุณนท^{1*} มะดาโอะ สุธง²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาระดับของปัจจัยบรรยากาศองค์กรปัจจัยคุณลักษณะของงานและปัจจัยองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา 2. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อการรับรู้ปัจจัยองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา 3. เพื่อศึกษาปัจจัยบรรยากาศองค์กรและปัจจัยคุณลักษณะของงานที่มีต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 350 คน โดยการตอบแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์สหสัมพันธ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันและการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นด้านบรรยากาศองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 3.84 ด้านคุณลักษณะของงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 3.85 และด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 3.90 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 11 ตัวแปร มีค่าสหสัมพันธ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.521-0.816 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้านการมีอิทธิพลของปัจจัย พบว่าด้านบรรยากาศองค์กรในภาพรวมมีผลต่อปัจจัยองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีนัยทางสถิติที่ 0.05 มีค่าสหสัมพันธ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) = 0.816 ด้านคุณลักษณะของงานมีผลต่อปัจจัยองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีนัยทางสถิติที่ 0.05 มีค่าสหสัมพันธ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) = 0.797

คำสำคัญ : บรรยากาศองค์กร , คุณลักษณะของงาน , องค์กรแห่งการเรียนรู้

¹ นักศึกษาหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

² คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ปทุมธานี e-mail : madaoldoh451@hotmail.com

*ผู้รับผิดชอบหลัก e-mail: sutanan_k@mail.ru.ac.th

ORGANIZATIONAL CLIMATE AND JOB CHARACTERISTICS SUPPORTING THE CREATION OF LEARNING ORGANIZATION OF NAKHON RATCHASIMA VOCATIONAL EDUCATION PERSONNEL

Sutanan khukhuntod^{1*} Madaoh Sulong²

Abstract

This research aimed at 1. studying the atmosphere of the organization at the stinky nature of work and the organizational of learning; 2. to compare the individual factors on the perceptions of factors It now offered to learning and 3. studying the atmosphere and organizational factors on the characteristics of a learning organizational of Nakhon Ratchasima vocational education personnel. The samples of the study were 350 Nakhon Ratchasima vocational education personnel. Statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, Independent Samples *t*-test, One-way ANOVA (*F*-test), Least Significant Difference (LSD), and Multiple Linear Regression at a significance level of 0.05.

The results of the independent study were as follows: (1) The overall opinion levels were high in the aspects of organizational climate with the mean ($\bar{X}$) of 3.84, job characteristics with the mean ($\bar{X}$) of 3.85, and learning organization with the mean ($\bar{X}$) of 3.90; (2) The relationships among 11 variables showed the correlation coefficients ranging from 0.521 to 0.816 at a statistical significance level of 0.05; and (3) The influence of factors showed that the overall organization climate affected the factors of learning organization at a statistical significance level of 0.05 with multiple correlation coefficient (*R*) equal to 0.816 while the overall job characteristics affected the factors of learning organization at a statistical significance level of 0.05 with multiple correlation coefficient (*R*) equal to 0.797

Keywords : Organizational climate, Job characteristics, Learning organization

¹ Graduate Student, Master of Business Administration, faculty of Business Administration Rajamangala University of Technology Thanyaburi, Phathumthanee, e-mail: sutanan22@hotmail.com

² Faculty of Business Administration, Rajamongala University of Technology Thanyaburi, e-mail: madaoldoh451@hotmail.com

*Corresponding author, e-mail: sutanan_k@mail.rmutt.ac.th

บทนำ

การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพเป็นเรื่องที่มีความจำเป็นอย่างยิ่ง โดยจะต้องเป็นการศึกษาที่มีคุณภาพ เพื่อให้ศักยภาพที่มีอยู่ในตัวคนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มที่ ทำให้เป็นคนที่มีรู้จักคิดวิเคราะห์ รู้จักแก้ปัญหา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รู้จักเรียนรู้ด้วยตนเอง สามารถปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว มีจริยธรรม คุณธรรม รู้จักพึ่งตนเองและสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ 2545:1)

การที่สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา จะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผู้บริหารจะต้องเล็งเห็นความสำคัญของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และมีความมุ่งมั่นที่จะผลักดันองค์กรไปสู่ความสำเร็จ โดยผู้บริหารต้องแสดงบทบาทความเป็นผู้นำ และจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้สามารถบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในขณะเดียวกัน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา จำเป็นจะต้องมีบุคลากรที่มีภาวะผู้ตาม จากผลงานวิจัยของเคลลี (Kelley, 1992) พบว่า ความสำเร็จหรือผลงานต่างๆ ขององค์กรนั้น มาจากการลงมือกระทำของผู้ตามเป็นส่วนใหญ่ ความสำเร็จในงานขององค์กรเกิดจากการมีผู้นำที่ดีเพียงร้อยละ 10 ในขณะที่ความสำเร็จร้อยละ 90 เกิดจากการมีผู้ตามหรือทีมงานที่ดี ผู้ตามจึงมิใช่เพียงผู้ปฏิบัติงานตามคำสั่งโดยเคร่งครัด แต่ด้วยความผูกพันต่อเป้าหมายร่วมขององค์กรและความกล้าที่จะคัดค้านหรือท้าทายอำนาจของผู้นำที่ไม่มุ่งต่อเป้าหมายร่วมขององค์กร ภาวะผู้ตามที่ดีจึงมิใช่บทบาทที่สนองตอบหรือเชิงรับ แต่เป็นบทบาทเชิงรุก หรือในทางสร้างสรรค์ พร้อมทั้งจะปรับเปลี่ยนรูปแบบบทบาทภาวะผู้นำที่ดี และเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ (ศิริระ จุลานนท์, 2551)

ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษา บรรยายาขององค์กรและคุณลักษณะของงานที่สนับสนุนการเกิดองค์กรแห่งเรียนรู้ของบุคลากรในสถานศึกษา และเพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล บรรยายาขององค์กร คุณลักษณะของงาน มีผลต่อการรับรู้ปัจจัยองค์การแห่งการเรียนรู้ ในปัจจัยดังกล่าวว่ามีผลอย่างไรต่อการดำเนินงานขององค์กรเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางการปรับปรุงและยกระดับความสำคัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรในอาชีวศึกษา จังหวัดนครราชสีมา และเพิ่มศักยภาพการบริหารสถานศึกษา พัฒนาไปสู่ความสำเร็จให้เป็นที่ยอมรับของชุมชน สังคม ผู้มีส่วนได้เสีย สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับของปัจจัยบรรยายาขององค์กร ปัจจัยคุณลักษณะของงาน และปัจจัยองค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา
2. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อการรับรู้ปัจจัยองค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา
3. เพื่อศึกษาปัจจัยบรรยายาขององค์กรและปัจจัยคุณลักษณะของงานที่มีต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรของอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ จำนวนทั้ง 12 แห่ง ประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงานราชการ ครูจ้างสอน ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว จำนวนบุคลากร 1,383 คน ทำการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างแบบทราบจำนวนประชากรตามสูตร Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 และระดับความคลาดเคลื่อน ร้อยละ 5 ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 310 คน เพื่อเป็นการป้องกันข้อผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นจากแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างเพิ่มเติมอีก จำนวน 40 ตัวอย่าง ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ รวมทั้งสิ้น 350 ตัวอย่าง

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม แบ่งข้อคำถามออกเป็น 4 ตอน คือ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร และอายุการทำงาน ข้อคำถามเป็นแบบปลายปิด (Closed ended question) มีลักษณะเป็นคำตอบแบบหลายตัวเลือก (Multiple Choice Question) ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในองค์กร มีจำนวน 28 ข้อ ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของงาน มีจำนวน 21 ข้อ และตอนที่ 4 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีจำนวน 28 ข้อโดยข้อคำถามในตอนที่ 2, 3 และ 4 นี้ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตามวิธีคิดของลิเคิร์ต (Likert's scale)

3. การหาคุณภาพเครื่องมือ ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถาม จำนวนทั้งสิ้น 75 ข้อ เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงของเนื้อหาและความถูกต้องในการใช้สำนวนภาษา แล้วนำมาหาค่า IOC โดยผลของคะแนนที่ได้ หากมีค่า 0.50-1.00 หมายความว่า ข้อคำถามนั้นมีความเที่ยงตรงสามารถใช้ได้ หากมีค่าต่ำกว่า 0.50 แสดงว่า ข้อคำถามนั้นควรปรับปรุงหรือตัดทิ้ง (พิชิต ฤทธิ์จรูญ, 2549) ซึ่งข้อคำถามที่มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 มีจำนวนทั้งสิ้น 75 ข้อ และมีข้อคำถามบางข้อที่ต้องปรับปรุงแก้ไขสำนวนภาษาและความชัดเจนของข้อคำถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำไปทดลองใช้ (Try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน จากนั้นจึงนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) (ศิริชัย พงษ์วิชัย, 2556) ได้เกณฑ์ผ่านที่ 0.70 โดยแบบสอบถามได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96 ซึ่งถือว่ามีความเชื่อมั่นสูงและเป็นแบบสอบถามที่สามารถนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลที่ บุคลากรอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ตั้งแต่วันที่ 11 มกราคม 2559 – 9 กุมภาพันธ์ 2559 ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวนทั้งสิ้น 350 ชุด

5. การวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล ข้อมูลสถานภาพของบุคลากรอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานตัวแปร ได้แก่ การวิเคราะห์เพื่อบรรยายลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ระดับพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของบุคลากรอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าความแปรปรวน (Variation) คะแนนต่ำสุด (Min) คะแนนสูงสุด (Max) โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานปัจจัยบรรยากาศองค์กร คุณลักษณะของงาน และองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Correlation Coefficient) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2543) โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปการวิเคราะห์ปัจจัยบรรยากาศ

องค์กร คุณลักษณะของงาน องค์กรแห่งการเรียนรู้ วิเคราะห์โดยใช้สมการโครงสร้างเพื่อแสดงอิทธิพลของ องค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีผลต่อการทำงานที่ดีของบุคลากรในองค์กร

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านบรรยากาศองค์กร โดยภาพรวม

บรรยากาศองค์กร	$\bar{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
1.ด้านโครงสร้างองค์กร	4.00	0.883	มาก	1
2.ด้านรางวัลตอบแทน	3.88	0.925	มาก	2
3.ด้านการยอมรับความขัดแย้ง	3.83	0.960	มาก	3
4.ด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์กร	3.82	0.977	มาก	4
5.ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุนจากองค์กร	3.77	1.012	มาก	5
6.ด้านความเป็นอิสระของบุคลากรในองค์กร	3.75	0.969	มาก	6
ภาพรวม	3.84	0.954	มาก	

ตอนที่ 2 คุณลักษณะองค์กรของบุคลากรวิชาชีพศึกษาจังหวัดนครราชสีมา

2.1 ด้านคุณลักษณะองค์กร ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรในอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านเอกลักษณ์ของงาน ด้านความหลากหลายของทักษะ และด้านความสำคัญของงาน มีค่าระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้ บุคลากรในอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมาควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ เพื่อกระตุ้นแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งสามารถอภิปรายรายด้านที่มีค่าระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง ได้ดังต่อไปนี้

2.1.1 ด้านความเป็นเอกลักษณ์ของงานทักษะ ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จของงานในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ การมีส่วนร่วมในการทำงานตั้งแต่เริ่มต้นจนสิ้นสุด การได้รับมอบหมายให้ทำงานและการได้รับโอกาสให้ทำงานตั้งแต่ต้นจนจบโครงการ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Hackman and Oldham (1975) อธิบายว่า ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน (Task Identity) คือ การทำงานให้เสร็จสมบูรณ์ทั้งหมด และการมีส่วนร่วมของงานที่เกิดจากความพยายามในการทำงานของตนตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งสิ้นสุดกระบวนการ ทำให้เกิดความภาคภูมิใจในความสำเร็จของงาน

2.1.2 ด้านความหลากหลายของทักษะ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการใช้ทักษะทำงานที่หลากหลายในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ การมีความสามารถด้านภาษา และเทคโนโลยี การได้รับโอกาสทำงานที่ใช้ความสามารถ และการทำงานที่ท้าทาย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Hackman and Oldham (1975) อธิบายว่า ความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety) คือ คุณลักษณะงานที่ต้องใช้ทักษะในการทำงานในหลายๆ ทาง เพื่อเพิ่มทักษะ ความชำนาญ และช่วยให้งานมีความท้าทาย

2.1.3 ด้านความสำคัญของงาน ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อบุคคลภายในและภายนอกองค์กรในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีความสำคัญต่องานของส่วนรวม งานของปฏิบัติมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร และการรับรู้ความสำคัญของงานมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Hackman and Oldham (1975) อธิบายว่า ความสำคัญของงาน (Task Significance) คือ ลักษณะของงาน ซึ่งส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิต หรือความเป็นอยู่ของบุคคลอื่น ความสำคัญของงาน มีความหมายส่งผลกระทบต่อบุคคลหน่วยงานเดียวกันหรือบุคคลภายนอกหน่วยงาน กระตุ้นให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการทำงาน ช่วยให้พนักงานเห็นความสำคัญของตนเอง

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านคุณลักษณะของงาน โดยภาพรวม

คุณลักษณะของงาน	$\bar{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
1.ด้านความเป็นเอกลักษณ์ของงาน	3.90	1.000	มาก	1
2.ด้านความหลากหลายของทักษะ	3.88	0.950	มาก	2
3.ด้านความสำคัญของงาน	3.88	1.010	มาก	3
4.ด้านผลย้อนกลับของงาน	3.83	1.001	มาก	4
5.ด้านความมีเอกสิทธิของงาน	3.79	1.001	มาก	5
ภาพรวม	3.85	0.992	มาก	

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของบุคลากรอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมาที่มีต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

3.1 ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา พบว่า บุคลากรในอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา มีความคิดเห็นต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการคิดของคนในองค์กรอย่างเป็นระบบ ด้านการเรียนรู้ขอสมาชิก ด้านความมีรูปแบบความคิด อยู่ในระดับมาก ซึ่งอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ควรส่งเสริมให้บุคลากรมีการทำงานร่วมกัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และประสบการณ์การทำงานต่อกัน เพื่อกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ของบุคลากรในองค์กร

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยภาพรวม

องค์กรแห่งการเรียนรู้	$\bar{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
1.ด้านการคิดของคนในองค์กรอย่างเป็นระบบ	4.01	0.959	มาก	1
2.ด้านการเรียนรู้ของสมาชิกในองค์กร	4.00	0.948	มาก	2
3.ด้านความมีรูปแบบความคิด	3.89	0.936	มาก	3
4.ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันของคนในองค์กร	3.86	1.000	มาก	4
5.ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	3.78	1.021	มาก	5
ภาพรวม	3.90	0.972	มาก	

ตอนที่ 4 การพยากรณ์ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา

ในการวิเคราะห์ผลด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณนี้ ได้ทำใน 2 วิธี คือ วิธีนำตัวแปรเข้าทั้งหมด (Enter regression) และวิธีเพิ่มตัวแปรอิสระแบบขั้นตอน (Stepwise Regression) เพื่อจะตรวจสอบดูว่าผลที่ได้จะออกมาอย่างไร เหมือนหรือแตกต่างกันหรือไม่

เมื่อนำตัวแปรเข้าทั้งหมด พบว่า บรรยาการองค์กรด้านโครงสร้าง มาตรฐาน การสนับสนุน คือ บรรยาการองค์กรด้านที่สามารถพยากรณ์ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ ร้อยละ 50.4 มีความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์เท่ากับ ± 35 ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเพื่อพยากรณ์ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้วยวิธีนำตัวแปรเข้าทั้งหมด (Enter Regression)

ด้าน	ตัวพยากรณ์	b	SE _b	β	t	p
1	ความอบอุ่นและการสนับสนุน	0.244	0.052	0.254	4.693	0.000*
2	ความเป็นอิสระของบุคลากร	0.221	0.058	0.207	3.773	0.000*
3	โครงสร้างองค์กร	0.191	0.059	0.152	3.233	0.001*
4	การยอมรับความขัดแย้ง	0.150	0.051	0.156	2.953	0.003*
5	การเปลี่ยนแปลงในองค์กร	0.141	0.055	0.133	2.559	0.011*
ค่าคงที่ = 0.816 SE _{est} = ± 32 R = 0.666 R ² = 0.661 *p<.05						

พบว่า บรรยาการองค์กรด้านโครงสร้างองค์กร มีค่าระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.001 ด้านความเป็นอิสระของบุคลากร มีค่าระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.000 ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุนจากองค์กร มีค่าระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.000 ด้านการยอมรับความขัดแย้ง มีค่าระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.003 และด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์กร มีค่าระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.011

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหาร

ประเด็นแรก ผลการศึกษาในครั้งนี้ พบว่าบรรยากาศ และคุณลักษณะของงาน มีอิทธิพลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ ดังนั้น ผู้บริหารควรดำเนินการพัฒนาปัจจัยต่างๆ อย่างจริงจังและต่อเนื่อง โดยมุ่งเน้นให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงานและเข้ามามีบทบาทในการทำงานเพื่อกระตุ้นส่งเสริม และสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อองค์กร ก่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

ประเด็นที่สอง ผู้บริหาร ควรสนับสนุนให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาทักษะ ชีตความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นในศักยภาพของตนและเกิดความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาองค์ความรู้และนวัตกรรมด้านการเรียนรู้ให้มีความทันสมัย รวมทั้งผู้บริหาร ควรให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกระดับชั้น มีการสนับสนุน กระตุ้น สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ทั้งรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ และเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น เพื่อนำปัญหาต่างๆ มาปรับปรุงพัฒนาองค์กร ซึ่งจะส่งผลให้อาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างยิ่ง

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาปัจจัยอื่น ที่อาจส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เช่น วัฒนธรรมองค์กร การจัดการความรู้ การเป็นผู้นำและผู้ตาม
2. ทำการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน
3. ศึกษาอุปสรรคที่ทำให้บุคลากรไม่รับรู้บรรยากาศองค์กรที่องค์กรจัดสร้างขึ้นเพื่อขจัดอุปสรรคต่างๆ ให้หมดไป
4. ศึกษาเปรียบเทียบระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของแต่ละองค์กรในอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา

เอกสารอ้างอิง

- ศิริระ จุลานนท์. (2551). แบบภาวะผู้ตามของข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตร ชั้นยศพันตรีหรือเทียบเท่าและต่ำกว่าในสำนักนโยบายและแผนกลาโหม. ชลบุรี: ปัญหาพิเศษปริญญาโท, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ.2545 - 2559). กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- สุพัตรา เพชรมณี และเชียวชาญ อาศุวัฒนกุล. (2528). ปัญหาและอุปสรรคที่มีต่อการพัฒนากำลังคนในระบบราชการไทย. กรุงเทพฯ: คณะสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พิชิต ฤทธิ์จรรยา. (2549). ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร. สำนักพิมพ์แฮสส์ ออฟ เฮอร์มีสส์.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2543). วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ: สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- รติกรณ์ จงวิศาล. (2554). มนุษย์สัมพันธ์: พฤติกรรมมนุษย์ในองค์กร. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- Kelley, R . E. (1992). The Power of Followership : How to create leaders people want to follow and followers who lead themselves. New York: Doubleday

Hackman, J. R. On the coming demise of job enrichment. In E. L. Cass and F. G. Zimmer (Eds.),
Man and work in society, New York: Van Nostrand-Reinhold, 1975.